



La necesidad de evolucionar hacia el talento humano como forma de reconocimiento digno en las organizaciones

Jerson Mauricio Rodríguez del Carmen ^a

José Efraín Montero Mora ^b

Judith Guadalupe Montero Mora ^c

Resumen – El Talento Humano (TH) es la pieza clave de cualquier organización, por ello requiere un reconocimiento a su labor y su función en el logro de objetivos, el presente trabajo tiene por objeto reconocer el progreso literario del recurso humano que en épocas pasadas solo se lograban percibir como engranes para realizar funciones destinadas a la producción y que de acuerdo a las exigencias sociales y medios de dignificación se revalora en el talento y capacidades actitudinales para llamarse “Talento Humano”, siendo parte esencial en toda la vida de las organizaciones en cualquier escenario donde las personas sean potenciadoras de tomas en las decisiones. El resultado de este documento precisa que existieron dos momentos en la transición hacia el talento humano y que los autores enlistados concuerdan con la idea de que llamarles talento humano contribuye a su reconocimiento como parte de la dignificación en las organizaciones.

Palabras clave – Administración, Capital Humano, Empresa, Recursos Humanos, Talento Humano.

Abstract – Human Talent (TH) is the key piece of any organization, which is why it requires recognition of its work and its role in achieving objectives. The purpose of this work is to recognize the literary progress of human resources that in past times were only They were able to perceive as gears to carry out functions destined for production and that according to social demands and means of dignity, talent and attitudinal capabilities are revalued to be called “Human Talent”, being an essential part in the entire life of organizations in any scenario where people are decision-making enhancers. The result of this document specifies that there were two moments in the transition towards human talent and that the listed authors agree with the idea that calling them human talent contributes to their recognition as part of dignity in organizations.

Keywords – Administration, Business, Human capital, human resources, Human talent.

CÓMO CITAR HOW TO CITE:

Rodríguez del Carmen, J. M., Montero Mora, J. E., & Montero Mora, J. G. (2024). La necesidad de evolucionar hacia el talento humano como forma de reconocimiento digno en las organizaciones. *Interconectando Saberes*, (18), 181-188. <https://doi.org/10.25009/is.v0i18.2867>

Recibido: 9 de mayo de 2024

Aceptado: 2 de octubre de 2024

Publicado: 25 de octubre de 2024

^a Universidad Veracruzana, México. E-mail: jerrodriguez@uv.mx

^b Universidad Veracruzana, México. E-mail: efmontero@uv.mx

^c Universidad Veracruzana, México. E-mail: jmontero@uv.mx



INTRODUCCIÓN

Dentro de las situaciones organizacionales, las bases fundamentales de estas mismas estuvieron supeditadas a los objetivos generales y específicos de la administración. El sentido de esos objetivos, direccionaban que la empresa era “exitosa” una vez logrados los objetivos, estos mismos, dependiendo del tipo de organización, estaban basados principalmente en la obtención de utilidades, ahorros y optimización de recursos económicos. Para ello, la administración jugaba un papel fundamental y las referencias básicas nos remiten a su creador, al padre de la administración, Henry Fayol, quien creó el proceso administrativo que contempla 4 etapas que las compone (planeación, organización, dirección y control) cuya finalidad es conseguir los objetivos de una empresa u organización de la forma más eficiente posible. Este autor consideraba que era de suma importancia que todo equipo directivo tuviera muy claro este proceso para hacer frente a cualquier tipo de proyecto, siempre adaptándose al medio y a las circunstancias, por ende, con el paso de los años, esta conceptualización del proceso administrativo haya evolucionado. De tal manera que, las tendencias actuales, centran su atención en los principales actores de todo el proceso administrativo y de la organización: las personas.

En la actualidad se retoman algunos conceptos que dan ese nuevo auge y revalorización a los a las personas como talento humano, tomándolos en cuenta precisamente por ello, por su valor y lo que aporta su valor al producto y/o servicio que brinda la organización. Es la era actual que exige y la que ha hecho que el talento humano, se ponga en la balanza, en un momento en el que pensábamos que la tecnología ponía en peligro de extinción al a las personas como remplazo, quitándole

toda oportunidad para sobreponerse a ello y a los nuevos tiempos.

Este trabajo trata de poner en el centro de atención, la revalorización que se han hecho de las personas en las organizaciones, en los que no solamente se les considera como un medio para alcanzar los objetivos como herramienta pura, sino que son sus “bondades” las que hacen que una organización o empresa, tenga cierto valor; y, por ende, coadyuve a alcanzar los objetivos de manera eficiente. Al final, queda claro que el talento humano, es su verdadero valor.

CRONOLOGÍA DE LA APARICIÓN DEL RECURSO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES COMO FORMA DE VALORAR A LAS PERSONAS

La historia de las organizaciones establece el término de recurso humano. De manera histórica, la relación de organización-persona ha sido inseparable y continúan juntos desde entonces, sin embargo, las personas en dados casos no han tenido el reconocimiento esperado, por ello, existieron autores que contribuyeron en primera instancia a dar un nombre al papel que jugaban las personas dentro de las organizaciones, en los años 60's comienza estas apariciones con Schultz(1961), Becker(1964) y en los años 70's con Mincer(1974) pioneros en la búsqueda, acepción y colocación de ver a las personas como un medio importante para la madurez de las organizaciones, como valor intangible que contribuye directamente al crecimiento. Schultz(1961) fue uno de los primeros en marcar un antecedente sobre la conversión del recurso humano, gracias a su Teoría del Capital Humano, introdujo esta propuesta sobre el capital humano en las empresas, haciendo énfasis en que los colaboradores son una inversión y esa inversión genera mayor rendimiento si se le brinda

educación, salud y lo relacionado para su bienestar. Dentro de esta teoría es necesario rescatar la importancia que de manera introductoria Schultz mencionó, las personas como inversión, y esa inversión es totalmente el factor clave para el éxito de una organización. en ese sentido cronológico, se cita a Becker(1964) quien se unió a esta evolución conceptual, y definió al capital humano como “el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos.”, el mismo, pretendía hacer notar que la educación y la formación es una forma de invertir en la productividad de las personas vistas desde el punto de vista de los recursos humanos; en el que el conocimiento les aporta un valor intangible y que reditúa su eficiencia. Por su parte, Mincer(1974) abonó a este tema, gracias a su teoría donde destaca la relación del capital humano y sus retribuciones (ingresos), puntualizando la tasa de rentabilidad en educación, economía laboral, capacitación y factores claves que contribuyeron a que el capital humano tomará fuerza y se le fuera dando la importancia que generaba dentro de las empresas y en los objetivos personales de los trabajadores. Así mismo, Blaug(1976) retoma los conceptos elementales del capital humano, pero hace una precisión importante, que el desarrollo del capital humano, lo realizan los propios colaboradores y que ese criterio se debe también considerar inversión al capital humano, enfocándose principalmente en la educación y salud.

Siguiendo el curso de la historia, aparece Thurow(1978), quien sigue aportando al concepto recurso-capital humano, este mismo lo define un acumulado de habilidad, talento y conocimientos que los colaboradores en las empresas poseen y esos atributos la organización los utiliza para la consecución de su

operación y el logro de los objetivos, sin embargo, el determina que ya no es válido ver a las personas como algo fijo, si no como algo que puede expandirse, por cuestiones personales y profesionales.

TEORÍAS ACEPTADAS EN EL ORIGEN DEL CONCEPTO “RECURSO HUMANO”

En la búsqueda de teorías, también es necesario referir a un autor que comenzó a aportar a la teoría del recurso humano, Idalberto Chiavenato en el año 2009, planteó que una entidad de organización es el punto de partida para un sinfín de aspectos, tanto operativos como productivos Chiavenato, comenzó a identificar a las personas como esos recursos productivos que representan los elementos con los que la organización cuenta para alcanzar sus objetivos, dentro de su haber, aportó a la teoría de la administración de recursos humanos, misma que no nace de la noche a la mañana, tiene su origen en 1950 (aproximadamente), cuando se comienza a utilizar el término “administración de personal”, tratando de equilibrar la balanza entre la producción y las personas, siendo medianamente posible gracias a las legislaciones y regulaciones laborales de la época. De acuerdo con el mismo autor, no es sino hasta la década de los 70 que toma fuerza el concepto de “recursos humanos”, no obstante, se seguía percibiendo al factor humano como agentes pasivos destinados a la producción y que debían ser planeados y controlados a partir de las necesidades y objetivos de la organización (Chiavenato I. , 2009).

En concordancia, Werther(2008) comenta que la administración de los recursos humanos es un valor mucho más allá de simple recurso de la organización, lejos de estandarizarlos y uniformar su papel en la empresa, lo convierte en activos socios capaces de

proporcionar éxitos claves en la vida de la organización. Werther, realizó un punto de vista interesante, la necesidad de identificar a las personas como activos (algo positivo) dentro de las organizaciones.

Por su parte, Dessler & Valera(2009) nos indican que la administración de los recursos humanos se refiere a los aspectos, políticas, programas y practicas útiles y requeridas para tratar todo lo relacionado a la convivencia de las personas, en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización”.

Hablando propiamente de la teoría del talento humano, se encuentra a la opinión de Ramírez, Espindola, Ruíz, & Hugueth(2019) quienes comentan que consiste en desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizacional que sea favorable, conducente a una asignación de recursos que permita alcanzar con éxito esas estrategias.

Para efectos de esta investigación los anteriores autores sirven como base para la aproximación del estudio del talento humano, el cual, debe ser entendida como las actividades internas que ayudan a evaluar, gestionar o en su caso entender el comportamiento del individuo dentro del ámbito laborar. Se debe mencionar que valores como la unión, respeto, sentido de pertenencia, por citar algunos y los cuales son transmitidos de generación en generación con el objetivo de que prevalezcan y estos se vean reflejados en los individuos y por consecuente en los procesos de las empresas.

PRIMERA TRANSICIÓN DEL RECURSO HUMANO HACIA EL CAPITAL HUMANO COMO PRIMER MOMENTO CLAVE DEL PAPEL DE LAS PERSONAS

Para hablar la transición del recurso al talento humano, esta misma se divide en dos grandes momentos, el primero fue la evolución del recurso humano al capital humano, esto mismo, se debe de considerar que fue en la época de los dos mil, cuando se comienza a identificar la necesidad de una evolución conceptual, en ese orden de ideas, se puede identificar a Pons(1999) y O' Connor & Lunati(2002) quienes contribuyen a la teoría del capital humano dejando un lado el concepto recurso humano, para Pons el capital humano se debe entender a la educación laboral como un mecanismo para aumentar la productividad y satisfacción de los individuos. Para O'Connor y Lunati, el capital humano lo definen como el proceso que va relacionado a incrementar los aspectos del capital humano, con el beneficio de tener colaboradores mejor calificados para los trabajos. Se logra vislumbrar que los autores anteriores, utilizan el capital humano como un concepto remplazado del recurso humano, donde se destacan adjetivos que propiamente irán tomando fuerza a lo largo del transcurso del tiempo, hablan sobre educación laboral, satisfacción de las personas, cualificaciones que poco a poco van adentrándose a lo que hoy en día es talento humano. En el seguir del tiempo, Villalobos & Pedroza(2009) refuerzan la acepción del capital humano como un factor propiciador de desarrollo y crecimiento económico, para su formación entran en juego diversos elementos, los más importantes son la educación y la capacitación laboral, porque a través de ellos se descubren y desarrollan las capacidades, los talentos, las destrezas y habilidades de los individuos. En una opinión similar a la de Villalobos y Pedroza, el autor

Cuestas(2010) menciona que el capital humano, son las personas de las organizaciones, y comprende las capacidades para hacer trabajo, dadas por el conjunto de conocimientos, experiencias, habilidades, sentimientos, actitudes, motivaciones y valores, portados por las personas que trabajan, aunado a la ciencia, economía y conciencia ética, como capacidades portadas por las personas de la organización laboral.

SEGUNDA TRANSICIÓN DEL CAPITAL HUMANO HACIA TALENTO HUMANO COMO FORMA DE RECONOCIMIENTO DIGNO EN LAS ORGANIZACIONES

El segundo momento de la transición se da del capital humano al talento humano y casi este paso se da de manera inmediata que el primer momento, por lo cual no hay una fecha exacta para hacer la transición, de acuerdo con la literatura, al momento de la primera transición, de manera paralela, fue también introduciéndose el talento humano, se considera que fue igual a principios de los dos mil, autores como Rastogi(2000) fueron moldeando el concepto de capital-talento humano que subsume y va más allá del concepto convencional de recursos humanos. Si bien la capacitación y el desarrollo de las habilidades de los empleados, la motivación y participación en la toma de decisiones son comunes a ambos, el enfoque del capital humano es más definido, más amplio y profundo. Este enfoque garantiza y mantiene la competitividad de la empresa.

Coffman, Gopal, & Gonzalez(2002) también aportaron a la concepción del talento humano, como algo propio de las personas, algo que nacen con él, los caracteriza y les da las pautas para el logro personal, y ese talento se ve reflejado en la empresa a través de la

productividad y mejores resultados. Dicho de otro modo, el talento humano permea dentro de las personas y las identifica para la asignación de tareas dentro de la organización., así pues, Mejía & Jaramillo(2006) hicieron hincapié en la necesidad de conocer ¿capital o talento humano? Donde de acuerdo con la información existente en la época, se parte de la conclusión que independientemente del término que se utilice capital o talento, este mismo cualquiera que queramos llamarlo redespliegan las oportunidades y especificidades de la persona humana que trabaja en las organizaciones enfocadas en la competitividad que este tenga para el mejoramiento operacional de las organizaciones.

Derivado de seguir con un desarrollo sobre esta transición, Moreno & Godoy(2012) comentan sobre la percepción de la interrogante de llamar al recurso humano capital humano y/o talento humano, y mencionan que para el caso de las organizaciones es válido utilizar ambos concepto recursos y talento, haciendo una diferenciación que el recurso humano estará representado por el universo de la organización, mientras que el talento humano va enfocado en la esencia de las personas, su perfil profesional, actitudes y competencias que los hace diferentes al resto Haciendo énfasis en la necesidad de llamársele talento humano debido al cambio y necesidades de los contextos actuales.

En el mismo sentido, Chiavenato I.(2001) citado por Bouzas & Reyes(2019) establecen que con el paso del tiempo, se debe de sensibilizar que los colaboradores no son recursos que las empresas utilizan y les generan beneficios,; por el contrario, las personas constituyen un factor de competitividad, de la misma forma que el mercado y la tecnología., también Bouzas y compañía, hacen un puntual comentario sobre la evolución

constante que se vive en los tiempos, y que es necesario que las organizaciones cada una con ciertas características y necesidades, este actualizadas con la complejidad y el cambio, donde los seres humanos, debido a sus necesidades y objetivos deben desarrollar elementos y características que ayuden a contribuir a su crecimiento individual dentro de las empresas.

En fechas más cercanas a la actualidad de la presente revisión literaria, llegamos al 2016, donde Feijoo, Montarce, & Oubina(2016) afirman que las empresas son el reflejo del capital humano que las integran. A pesar de ello, no siempre este capital humano está satisfecho con el tratamiento que recibe de la empresa a la cual pertenece y representa. Por ello, es útil que los colaboradores sientan que su talento sea considerado. Partiendo de este supuesto, es que las empresas pueden orientar la concreción de sus objetivos estratégicos, basados en acciones que alienten el desarrollo de su talento humano. Feijoo y compañía tienen bien a señalar la problemática del capital humano, el cual es la insatisfacción del tratamiento que se recibe, donde si se pretende contextualizar, las organizaciones no tienen de manera recurrente una evaluación sobre las actividades, necesidades y requerimientos de las personas, y ello tiene como consecuencia el freno del desarrollo del talento humano.

A partir de estos años, más cercanos a la época, se encuentra que poco a poco los autores van remplazando la palabra recurso humano, donde todos ellos coinciden en las aptitudes, motivación, satisfacción personal y van abonando a la idea de la teoría del talento humano, en esa misma línea de acción, Armas, Encalda, & Traverso(2017) plantean la necesidad de realizar un análisis a conciencia de como las empresas han ido en constante cambio a través de la historia y con ellas, la

transición de los conceptos teóricos del recurso humano al talento humano, puesto que la gestión humana involucra una serie de aspectos integrales y diversos de las personas, sus talentos. Apoyando el párrafo anterior, Majad(2016) coincide en que dentro de las organizaciones es necesario que se visualice al talento humano con un buen equipamiento motivacional, crecimiento personal, autodeterminación, apertura al cambio y comprometer a las personas en relación con el trabajo y la organización.

Por último en el desarrollo de esta revisión literaria, se llega a las épocas actuales, donde Zayas(2020) comenta de manera fehaciente que el tomar en cuenta ahora a la gestión del talento humano, tiene beneficios más claros que los que tienen el llamarlos recursos humanos, entre ellos, una mejor socialización, acercamiento y motivación hacia los empleados, y que también debe de darle constante capacitación que contribuya a su conocimiento, brindarle conceptos globales de cambios, sueldo competitivo, y nóminas justas, algo que los recursos humanos solo se enfocaban en pagar por el trabajo del empleado, también comenta que el talento humano se ha tomado como esta moda social que favorece de forma directa a los empleados.

METODOLOGÍA

La presente investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo, en palabras de Martínez(2012) este mismo se encarga de interpretar de manera subjetiva la opinión de los individuos en el mundo que les rodea (pág. 282). En ese sentido, la investigación se apoyó con recuperación de ideas documentales de los autores antes descrito, donde bajo la percepción de cada uno de ellos, se logró extraer opiniones que, bajo nuestra óptica, resultaron necesarias en la redacción de la presente. Debido a la

naturaleza del tema, se utilizó el método dialéctico, en donde se recurrió, al análisis históricos (de ahí la razón de las citas basadas en años anteriores), para analizar la evolución de los momentos de migración de los conceptos recursos humanos a talento humano, la búsqueda se amplió a todos los años para tener una contextualización sobre los momentos claves de la transición hacia el talento humano, es por ello que se tomó información desde a principios del siglo, partiendo desde 1916 a Fayol pasando por todas las décadas de los mil novecientos hasta el 2020 que fue la última búsqueda del tema.

Se realizó búsqueda documental a través de sitios de revistas indexadas, bibliotecas físicas y libros de editoriales de prestigio, las palabras claves utilizadas para identificar considerando fueron talento humano, recurso humano y evolución del recurso humano, todos los artículos se seleccionaron con base a la línea de dirección del recurso humano, capital y talento humano.

CONCLUSIONES

De lo anterior se logra vislumbrar que la historia estableció por primera vez la actuación de las personas en las organizaciones como recursos humanos, pero que gracias a las necesidades y exigencias sociales se comenzó este paso hacia el talento humano, mismo que hace en dos grandes momentos, el primero desde las acepciones del recurso humano al capital humano y el segundo del capital humano al talento humano. Donde este último concepto funciona como este reconocimiento de dignificación en las organizaciones, y se visualiza como aquella medula central que interviene en cualquier fase de la operación, gestión y administración dentro de las organizaciones, donde más allá de verlo como un recurso inmediato para disponer

en la organización, se logra identificar la importancia de considerar todos los aspectos cualitativos, aptitudes, características y virtudes que las personas tienen desde su personalidad y que esa suma de situaciones son conocidas como talento que contribuyen al logro de objetivos de la organización.

Los autores establecen que toda organización depende de personas y con esto se ubica al talento humano como el factor de mejoramiento de cualquier organización y a la administración de recursos humanos en la gestión organizacional y su desempeño laboral. El talento humano seguirá siendo un factor de mejoramiento de cualquier organización, se debe considerar que para lograr una gestión del talento humano se debe de apoyar en los procesos fundamentales del desarrollo de operaciones que tienen las instituciones, como los aspectos esenciales que enmarcan a que sea considerado el talento humano como pieza fundamental, agente activo de cambio, reconociendo su participación y necesidades para dotarle de lo más útil y oportuno que ayude y permita al individuo accionar de manera eficiente y eficaz para poder alcanzar los objetivos de una organización, así como también brindar dignidad a los individuos integrantes de estas mismas.

Reconocer a las personas como talento humano, ayuda a enfocarse en atraer y retener a los mejores talentos, desarrollar y mejorar las habilidades y competencias y crear un ambiente de trabajo positivo y productivo. Además, también se reconoce la necesidad de garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y los reglamentos gubernamentales, así como de fomentar la diversidad, la inclusión y la equidad en el lugar de trabajo. De manera cualitativa, dentro de las acepciones que enmarcan al talento humano existen aún desafíos, las

circunstancias laborales son diferentes para cumplir sus objetivos, los cambios, las nuevas exigencias, y modelos, implican estrategias para la planeación, la organización del personal, sus funciones, su desarrollo, la coordinación de las personas en las organizaciones, la aplicación de técnicas y procesos, como dicen los libros de lectura el talento humano debe ser y puede ser administrado, hay muchas organizaciones y/o empresas que en pleno siglo XXI continúan basando sus objetivos en la “explotación” del talento humano como único medio para alcanzarlos; sin identificar que es el talento humano, visto desde otra perspectiva, la del conocimiento, el que hará que su organización alcance en plenitud dichos objetivos. Ello determinará, sin lugar a duda, el éxito.

REFERENCIAS

- Armas, Y., Encalda, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad ECOTEC.
- Becker, G. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. National Bureau of Economic Research.
- Blaug, M. (1976). La teoría del capital humano versus el credencialismo. *Revista Española de Economía*, 223-230.
- Bouzas, J., & Reyes, G. (2019). *Gestión del talento humano*. IURE Editores.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9.ª ed.). McGraw-Hill.
- Coffman, C., Gopal, A., & Gonzalez, G. (2002). *How the world's greatest organizations drive growth by unleashing human potential*. Grand Central Publishing.
- Cuestas, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. ECOE Ediciones.
- Dessler, G., & Valera, R. (2009). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano*. Prentice Hall.
- Fayol, H. (1916). *Administration industrielle et générale*. Dunod Editeur.
- Feijoo, J., Montarce, J., & Oubiña, G. (2016). *El talento humano en hotelería y turismo: Aspectos claves en la gestión de personas*. Ugerman.
- Majad, M. A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165.
- Martínez, H. (2012). *Metodología de la investigación*. Cengage Learning.
- Mejía, A., & Jaramillo, M. (2006). Formación del talento humano: Factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 4(1), 43-81.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. National Bureau of Economic Research.
- Moreno, F., & Godoy, E. (2012). El talento humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(1), 57-67.
- O'Connor, D., & Lunati, M. (2002). Apertura económica y demanda de trabajo calificado en los países en desarrollo: Teoría y hechos. *Revista de Comercio Exterior*, 282-298.
- Pons, M. A. (1999). Determinación salarial: Educación y habilidad. Análisis teórico y empírico del caso español. *RODERIC*. <https://roderic.uv.es/handle/10550/15154>
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: Análisis desde el enfoque estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167-176.
- Rastogi, P. (2000). Sostener la competitividad empresarial: ¿Es el capital humano la respuesta? *Human Systems Management*, 19(3), 193-203.
- Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Thurow, L. (1978). *Inversión en capital humano*. Trillas.
- Villalobos, G., & Pedroza, R. (2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Tiempo de Educar*, 10(20), 273-306.
- Werther, W. B. (2008). *Administración de los recursos humanos: Capital humano de las empresas*. McGraw-Hill.
- Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 1-22.